

Kopfgeldjäger /Headhunter - Wahrheit und Mythos

Autor: Uwe Zirbes



hunting heads executive Search International

Headhunter: Uwe Zirbes

Wie bei allem, liegt die Wahrheit irgendwo dazwischen. Headhunter sind keine dunklen Gestalten, die sich bei Nacht und Nebel rumtreiben. Obwohl es manchmal schon nachts werden kann. Aber davon später.

Wie arbeitet ein Headhunter? Warum brauche ich einen Headhunter, wo es doch eine Personalabteilung gibt? Was macht einen guten Headhunter aus?

Headhunter kommt aus der USA und bedeutet frei übersetzt Kopfgeldjäger. Richtig ist, dass ein Personalberater relativ wenig mit einem Kopfgeldjäger gemein hat.

Wie arbeitet ein Headhunter?

Ein Headhunter unterstützt die Firma bei der Suche nach geeignetem Personal. Er erstellt ein Profil über den zukünftigen Mitarbeiter oder die zukünftige Mitarbeiterin. Hierbei werden nicht nur die fachlichen, sondern vor allen Dingen die menschlichen Faktoren analysiert. Wichtig ist das Gespräche auf allen relevanten Ebenen innerhalb des Unternehmens: Geschäftsführung, Personalabteilung, direkter Vorgesetzter.

Die Erfahrung zeigt, dass teilweise unterschiedliche Auffassungen über die Anforderungen des neuen Mitarbeiters bestehen. Hier gilt es, mit sehr viel Erfahrung und Einfühlungsvermögen das richtige Profile zu erstellen.

Vielleicht sind Sie auch schon mal von einem Headhunter angesprochen worden: "Ich kann Ihnen eine Position bei der Firma XYZ anbieten". Hier ist Vorsicht geboten. Ein guter seriöser Headhunter wird Sie, wenn Sie gesprächsbereit sind, zunächst zu einem Beratungsgespräch einladen bevor er das Unternehmen nennt. Neben den fachlichen Faktoren werden vor allen Dingen die persönlichen Bedürfnisse besprochen.

In dem vorgenannten Gespräch werden die Bedürfnisse des Kandidaten analysiert. Da es sich um ein Beratungsgespräch handelt, kann der Kandidat seine Bedürfnisse klar definieren. Hier geht es nicht um ein Bewerbungsgespräch, wo man sich auf eine bestimmte Position bewirbt. Wichtig bei der Entscheidung ist die Zufriedenheit in der neuen Aufgabe. Für viele, gerade junge, Menschen spielt das Gehalt eine wichtige Rolle. Ein hohes Gehalt bringt nur eine kurze Motivation. Andere Faktoren sind weitaus wichtiger. Dies gilt es in dem Gespräch herauszufinden. "Es gibt keine ungeeigneten Mitarbeiter, nur falsche Besetzungen". So kann es durchaus sein, dass der Headhunter Ihnen eine ganz andere Position anbietet als es im voraus geplant war. Einigen meiner Kandidaten habe ich auch schon empfohlen, bei dem jetzigen Arbeitgeber zu bleiben, um noch mehr Erfahrung zu sammeln.

Sollte nach dem Gespräch eine Position in Frage kommen, so wird Sie der Headhunter über die Firma und Aufgabe informieren. Hierbei sollten die Erkenntnisse des vorangegangenen Gesprächs mit einfließen. Welche Faktoren stimmen überein, und wo gibt es eine Disharmonie? Kann ich damit über einen längeren Zeitraum leben? Sollten Sie Interesse an der Position haben, wird der Headhunter die Unterlagen an die Firma weiterreichen. Wichtig ist, dass der Kandidat über alle Schritte informiert wird. Sollte es zu einem Vorstellungstermin kommen, wird der Headhunter Sie auf das Gespräch vorbereiten und selbstverständlich auch an dem Vorstellungsgespräch teilnehmen. Ein guter Headhunter sollte auch immer ein Bewerbungcoach sein.

Warum brauche ich einen Headhunter, wo es doch eine Personalabteilung gibt?

Ein Headhunter kann Kandidaten ansprechen und auf eine Position aufmerksam machen. Eine Firma, respektive die Personalabteilung, kann dies nicht tun, da es dann als Abwerbung gilt. Kandidaten würden sich nicht bei bestimmten Firmen bewerben, weil sie mit der Firma bestimmte Vorbehalte verbindet. Ein Grossteil der Sondierungsgespräche finden außerhalb der Bürozeiten statt, also dann, wenn der potentielle Kandidat Freizeit hat. (Daher sind Headhunter auch im Dunkeln unterwegs). Das wichtigste ist aber, dass der Headhunter kein Bewerbungsgespräch, sondern ein Beratungsgespräch führt. Es wird zuerst über die Aufgabe gesprochen. Sollte dann eine Übereinstimmung stattfinden, wird erst die Firma bekannt gegeben. Hier muss und kann der Kandidat seine Qualitäten und Bedürfnisse nicht der Firma anpassen.

Was macht einen guten Headhunter aus?

Wie in jeder Branche gibt es auch hier schwarze Schafe, die das vermeintliche schnelle Geld machen wollen. Um es vorwegzunehmen, ein Headhunter bekommt für seine Beratung zwischen 25-35% vom Jahresgehalt. Dies ist der Umsatz, nicht die Marge. Rechnet man die Arbeitszeit, so relativiert sich das Ganze schon wieder. Ein guter Headhunter muss in dem Bereich groß geworden sein. Er muss den "Stallgeruch" haben und die Terminologie der Firmen und Kandidaten verstehen. Headhunter, die in einem Team von mehreren Kollegen arbeiten, sind effektiver für Kandidaten und Firmen, da sie als Multiplikatoren für beide wirken. Ein Headhunter begleitet Kandidaten eine lange Zeit ihres Arbeitslebens. Er wird niemals die schnelle Mark (den schnellen Euro) machen wollen. Er wird für "seine Firmen" die optimalen Kandidaten finden. Denn nur mit einer guten Mannschaft ist Wachstum möglich. Und last, but not least, muss ein guter Headhunter eine gehörige Portion an Lebenserfahrung mitbringen, oder können Sie sich vorstellen, dass ein 50jähriger Manager sich wohlfühlt, wenn ein 30jähriger Headhunter ihm Ratschläge für seine berufliche Laufbahn gibt?

© hunting heads 2005
Alle Rechte vorbehalten
Internet: www.huntingheads.de
Email: zentrale@huntingheads.de